

巴林特小组活动改善护理本科实习生职场冷漠及共情能力研究

郭思彤¹,毛旭²,马艳梅³,刘静⁴,高琳⁵,董楠⁶,李思璇⁶

摘要:**目的** 探讨巴林特小组对改善本科实习护生职场冷漠及共情能力的效果。**方法** 将临床实习的 200 名本科实习护生随机分为对照组(100 例)和试验组(100 例)。对照组采用常规实习带教,试验组在常规带教基础上开展巴林特小组活动,每 2 周 1 次,连续 6 次(12 周)后评价效果。**结果** 活动后试验组护生职场冷漠评分显著低于对照组,共情能力评分显著高于对照组(均 $P<0.05$)。**结论** 巴林特小组活动有助于改善本科实习护生职场冷漠状况,提高共情能力,从而树立正确的护理职业观。**关键词:** 护生; 本科; 临床实习; 职场冷漠; 共情能力; 巴林特小组; 临床教学

中图分类号: R47;G424.1 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2023.12.083

Effects of Balint group approach on improving workplace indifference and empathic abilities among undergraduate nursing interns
Guo Sitong, Mao Xu, Ma Yanmei, Liu Jing, Gao Lin, Dong Nan, Li Sixuan, Department of Obstetrics, The First Affiliated Hospital of Jinzhou Medical University, Jinzhou 121000, China

Abstract: **Objective** To evaluate the effects of Balint group approach on improving workplace indifference and empathic abilities among undergraduate nursing interns. **Methods** Two hundred undergraduate nursing students during clinical practice were randomized to a control group of 100 that received usual clinical mentoring, or to an experimental group of 100 that received training based on Balint groups once every two weeks for six sessions(a period of 12 weeks). **Results** The experimental group had significantly lower score of workplace indifference, but higher empathy score compared with the control group after the intervention (both $P<0.05$). **Conclusion** Balint groups can reduce workplace indifference and improve empathic ability of nursing students, thus to enable them to build positive professional value.

Key words: nursing students; undergraduate program; clinical practice; workplace apathy; empathy; Balint group; clinical teaching

职场冷漠表现为在工作中态度冷漠,缺乏一定的同情心,工作行为不积极。有研究表明,职场冷漠具有一定的普遍性,在一定程度上会给当事人双方带来消极影响,阻碍个体对于目标的努力^[1-2]。共情是指能够理解他人的内心感受和体验,并把这种理解传达给他人的一种能力^[3],属于人际沟通范畴^[4]。有研究显示,较多医疗纠纷案例起因是由于医患双方缺乏有效沟通和理解^[5],导致问题升级。良好和谐的工作氛围,减少职场冷漠感,进一步提高医护人员的共情能力都将有助于医患关系的和谐发展,并且提升医护人员工作积极性。巴林特小组是由精神病学家 Michael Balint 和社会工作者 Enid Balint 共同创建,旨在解决医护人员的心理和医患关系的问题。通过成立巴林特小组,让大家分享在临床实际工作中所遇到的困惑及与心理相关的案例,并在小组成员中进行针对性的讨论及演练^[6]。在团体协作、头脑风暴、叙事理念及情感支持等共同作用下,让医护人员能够更好地理解患者的心理和情绪,进一步改善医护人员的共情能力,减少职场冷漠,减少医患纠纷^[7],增强医护人员工作幸福感。特别是护理本科实习生(下称本科护生),即将踏入职场,处在承上启下阶段,具备积极的工作热忱和同情心是适应临床护理工作的重要条件。目

前,针对本科护生已有相关巴林特小组模式研究报道^[8-9],但未涉及职场冷漠,故本研究将巴林特小组模式设计为针对本科护生职场冷漠、共情能力的作用进行教学实践,取得良好效果,报告如下。

1 对象与方法

1.1 对象 以 2020 年 6~12 月锦州医科大学附属第一医院实习的本科护生为研究对象。纳入标准:①全日制护理本科大四学生;②参加全程临床实习;③沟通畅通,对本研究知情,签署知情同意书。排除标准:①有心理精神疾病、情绪障碍;②因个人原因、医疗事故或纠纷中断实习。按上述标准共纳入 200 人,在研究开始前,采用随机数字表法进行分组,尾号为单数为试验组,尾号为双数为对照组,各 100 人。两组一般资料比较,见表 1。

表 1 两组一般资料比较

组别	人数	性别(人)		年龄 (岁, $\bar{x} \pm s$)	独生子女 (人)	学生干部 (人)
		男	女			
对照组	100	12	88	21.24 $\pm$ 0.84	75	16
试验组	100	8	92	21.17 $\pm$ 0.95	69	18
t/χ^2		0.889		-0.550	0.893	1.085
P		0.480		0.583	0.431	0.386

1.2 干预方法

对照组护生参加医院护理部组织的常规实习培训课程及心理培训,内容主要包括入院实习宣教、实习生守则、护理理论复习、护理操作技能指导、初识职场与心理指导、职场心理问题等,培训形式以理论讲授、小讲座、观看相关专题纪录片等展开。试验组护生在常规培训基础上,定期参加巴林特小组活动,具

作者单位:锦州医科大学附属第一医院 1. 产科 2. 骨外科显微手外科/足踝病区 3. 护理部 4. 药物临床试验病区 5. CCU(辽宁 锦州, 121000); 6. 锦州医科大学护理学院

郭思彤:女,硕士,护师

通信作者:毛旭,1062830143@qq.com

收稿:2023-01-14;修回:2023-03-02

体如下。

1.2.1 成立巴林特活动管理小组 由 1 名护理部主任(负责统筹规划、质量把控、活动指导)、2 名护士长(具有 10 年以上护理工作经验且具备国家心理咨询师二级证书,担任组长,负责活动内容、培训及提供专业心理指导)、2 名护士(具有 5 年以上护理工作经验,主要负责小组活动的组织和安排、维持活动秩序)、2 名护理学研究生组成(辅助活动顺利开展、问卷的发放和回收)。

1.2.2 活动方案设计 干预开始前,由 2 名护士长对团队成员进行统一培训,然后由团队成员共同制订巴林特小组活动方案。活动为 6 次(6 个不同案例),以其中一组为例,6 次活动案例主题:①第 1 次目睹急诊或重症患者死亡;②患者及家属因家庭经济原因,主动要求放弃治疗;③因自己护理经验不足,在带教老师的指导下也未能成功完成基础护理操作(如静脉输液、血气分析等),遭到患者及家属责怪;④在临床实习工作中,受到个别护理人员消极言行影响;⑤与带教老师或其他实习护生相处不融洽,难以融入;⑥某些患者经过反复多次治疗效果欠佳,直面患者的沮丧与难过。活动每次 90 min,每 2 周 1 次,共 12 周。活动以 10 人小组开展。具体活动步骤与方式见表 2。

表 2 巴林特小组活动实施步骤与方式

活动步骤	案例分享者	组员	组长	时间
1. 案例分享	请 1 名本科护生分享临床实习所遇真实案例	倾听、记录、关注案例,并准备提问问题	维持会场安静	5 min
2. 提问环节	回答其他成员提问	向分享者提问	提醒组员仅提问勿评判	5 min
3. 小组讨论	不参与讨论,听其他组员发言	进行讨论、自由发言,假设自己就是当事人,给出观点	鼓励组员发言、提出观点,但勿进行批评	20 min
4. 情景模拟及角色扮演	观看情景模拟,再次思考案例	选择角色,以“第一人称”对案例做出反应	组织情景模拟顺利进行	30 min
5. 反馈	分享观看后自己的体验和观点	倾听,有新的观点再次提出	请案例分享者阐述自己的观点	10 min
6. 总结	聆听组长总结	聆听组长总结	分析案例、指导正确的思维方式和处理问题方式,给予建议	20 min

1.2.3 活动细则 ①本科护生将在临床实习过程中、在工作或者人际关系中所遇到的问题或者困惑,形成实际案例,包括整个案例发生的时间、地点、人物、自己的处理方式及事件结局和自己内心感受。每个小组择优选用 6 个案例。②提问环节,组员可以对自己所关心的问题提问,加强对案例了解、完善案例细节,但不可评判(强调只关注事件本身,不带主观色彩)。③小组讨论。组长鼓励大家自由发言,阐述自己的想法;强调发言者以“第一人称”换位思考。此环节案例分享者不参与讨论,以便组员充分发言,有利于集中大家的智慧。④情景模拟及角色扮演。根据案例分享者的真实案例,小组成员进行情景模拟表演,模拟当时的情景,扮演不同的人物,成员可以尝试不同角色,互换角色,体验不同人物的心理活动和心理体验,能够更好的照在对方的角度思考问题,对案例做出不同反应。⑤情景模拟结束后,组长邀请案例分享者回归参与讨论,分享新的体会及再次遇到类似案例自己的处理方式。组员可再次分享角色体验后的体验,抒发困惑与难过情感等。⑥总结。组长帮助分析整个案例,剖析事件,汇总所有成员的发言,帮助其建立正确的思维方式,并分享相似案例的临床实际处理方式。解答护理本科实习生在案例中所遇到的困惑,帮助减轻心理障碍,放松心情。

1.3 评价方法 ①职场冷漠。采用袁荣等^[1]编制的职场冷漠问卷,包含职场支持(9 个条目)、职场认同(9 个条目)和职场关注(5 个条目)3 个维度共 23 个条目,采用 Likert 5 级评分(1=非常不符合,5=非常符

合),得分范围 23~115 分,得分越高表明职场冷漠感越强。该问卷的 Cronbach's α 系数为 0.97。②共情。采用安秀琴等^[7]翻译修订的杰弗逊共情(the Jefferson Scale of Empathy-Health Professionals,JSE-HP)中文版,包含换位思考(3 个条目)、情感关怀(7 个条目)、观点采择(10 个条目)3 个维度共 20 个条目,采用 Likert 7 级评分,按照程度从“完全不同意”至“完全同意”依次计 1~7 分,得分范围 20~140 分,得分越高表明共情能力越强。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.823。活动前后均由巴林特小组的研究生发放和收回问卷;阐述问卷填写注意事项后发放给本科护生独立填写,当场收回。

1.4 统计学方法 将数据录入 SPSS21.0 软件进行数据处理分析。行 t 检验、 χ^2 检验。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 两组本科护生活动前后职场冷漠评分比较 见表 3。

表 3 两组本科护生活动前后职场冷漠评分比较
分, $\bar{x} \pm s$

时间	组别	人数	职场支持	职场认同	职场关注	总分
活动前	对照组	100	29.84±4.50	28.01±6.49	18.94±2.87	76.79±8.50
	试验组	100	29.95±4.80	26.46±7.13	19.19±2.78	75.60±9.09
	t		0.167	-1.606	0.625	-0.956
	P		0.868	0.110	0.533	0.340
活动后	对照组	100	29.55±5.47	27.47±6.48	18.12±3.19	75.14±8.18
	试验组	100	17.94±4.35	17.46±4.67	13.57±3.91	48.97±10.21
	t		16.590	12.521	9.002	19.999
	P		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

2.2 两组本科护生活动前后共情能力评分比较 见表 4。

表 4 两组本科护生活动前后共情能力评分比较
分, $\bar{x} \pm s$

时间	组别	人数	换位思考	情感关怀	观点采择	总分
活动前	对照组	100	8.48±2.26	20.76±6.96	29.42±6.05	58.66±6.98
	试验组	100	9.07±2.58	20.52±5.74	30.91±10.64	60.50±10.30
	<i>t</i>		1.718	-0.266	1.217	1.478
	<i>P</i>		0.087	0.791	0.225	0.141
活动后	对照组	100	9.63±2.52	21.12±5.92	29.78±5.10	60.53±6.83
	试验组	100	15.50±2.35	31.85±4.34	47.39±8.24	94.74±12.63
	<i>t</i>		16.972	14.603	18.164	23.821
	<i>P</i>		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

3 讨论

3.1 巴林特小组活动有助于降低本科护生职场冷漠

研究显示,冷漠关系若存在于具有相互关系的两个个体中,会对感知到冷漠情绪的个体产生负面影响^[10],影响其个人情绪及工作行为。职场冷漠不仅发生在与同事和上司之间的关系中,还会影响其他感受者的情绪^[11]。职场冷漠会加速情绪耗竭^[12],降低生活幸福感和对生活的积极性,产生工作倦怠^[13],甚至影响正常工作。聂顺婷等^[14]研究表明,职场冷漠会影响员工对他人的情感投入和工作投入,所以寻求更好的方式改善护理人员职场冷漠非常必要。本科护生即将步入临床护理工作岗位,是未来医院护理的主干力量,他们的情绪状态及工作投入程度与患者的健康恢复和护理质量息息相关。本研究采用巴林特小组模式,对本科护生开展定期活动,让他们分享在实习过程中亲身经历过的困惑,通过活动让分享者和其他组员都有一个倾听和换位思考的过程。本研究结果显示,活动后试验组本科护生职场冷漠评分低于对照组,提示巴林特小组活动的开展有助于降低了本科护生的职场冷漠,使其工作投入感更好。

3.2 巴林特小组活动有利于提高护生共情能力 共情在临床上通常指医护人员以患者为中心,能够充分体会患者的情绪变化,并设身处地的理解帮助患者^[15]。共情是医患沟通的桥梁,较高的共情能力能够使护理人员更好地感知患者的需求,提高预测患者行为的能力^[16]。共情能力的提高对护理本科护生未来工作状态具有积极影响^[17]。本研究在巴林特小组活动中鼓励小组成员通过案例自由表达他们的疑惑和观点,充分表达临床实习中的消极情绪,小组成员和老师帮助找原因,助其化解负面情绪,通过分享、讨论、模拟情景、互换角色等环节,充分感受患者的情绪,不断提升同理心,逐渐提高其共情能力。良好的共情能力是实施人文关怀的保障,也能提高患者的依从性^[18]。本研究表明,参与巴林特小组培训活动后护生共情能力显著较高,与王向荣等^[19]究结果相一致。同时,开展巴林特小组活动可以尽早建立护生共情文化和人文关怀理念,提升沟通及理解能力,建立良好

的人际关系。使护生对未来的临床护理工作充满信心,树立正确的护理职业价值观。

综上所述,本研究通过开展巴林特小组活动,有效降低了本科护生职场冷漠感,提升了共情能力,有利于护生树立正确的护理职业观,促进护理品质提升及医患关系和谐发展。

参考文献:

[1] 袁荣,赵红斌,潘丽婷,等. 职场冷漠问卷初步编制及信效度检验[J]. 中国心理卫生杂志,2019,33(12):944-949.

[2] Bellet P S, Maloney M J. The importance of empathy as an interviewing skill in medicine[J]. JAMA, 1991, 266(13):1831-1832.

[3] 孙璇,王雪芬,周佳莉,等. 共情体验培训对新护士关爱能力的影响[J]. 护理学杂志,2017,32(14):79-80,87.

[4] 薛超,张绘莉,许左隼,等. 巴林特小组改善医学生临床实践中共情与医患沟通能力研究[J]. 中华医学教育探索杂志,2018,17(2):201-205.

[5] 李东晓. 巴林特小组的理论基础及实践应用研究进展[D]. 重庆:重庆医科大学:2020.

[6] 张言. 巴林特小组对护士职业倦怠影响的研究[D]. 兰州:兰州大学:2020.

[7] 安秀琴,杨辉,徐建萍,等. 杰弗逊共情量表的编译及评价[J]. 护理研究,2008,22(8):2063-2066.

[8] 任志玲,潘晓,陈湘,等. “巴林特小组活动”对提高临床实习护生共情及沟通能力的作用[J]. 护理实践与研究, 2022,19(5):768-771.

[9] 代艺,闻曲,郭潇. 应用巴利特小组训练模式提高实习护生护理人文关怀能力[J]. 中国高等医学教育,2017,31(16):2014-2016.

[10] Lenader N P, Shah J Y, Sanders S. Indifferent reactions: regulatory responses to the apathy of others[J]. J Pers Soc Psychol, 2014, 107(2):229-247.

[11] Wu J H, Ballet D, van Lange P A M. Gossip versus punishment the efficiency of reputation to promote and maintain cooperation[J]. Sci Rep, 2016, 6:66-87.

[12] 徐红燕. 道德情绪启动对正负情境人际冷漠的影响因素研究——以人际信任为中介变量[D]. 昆明:云南师范大学,2015.

[13] 王丁,王利刚,范晓兰,等. 知识型员工心理资本对工作倦怠及工作投入的影响[J]. 中华行为医学与脑科学杂志, 2013,22(4):354-356.

[14] 聂顺婷,梁振东. 职场冷漠对员工建言行为的影响——信任氛围感与主动性人格的作用[J]. 湖北文理学院学报, 2021,42(11):80-85.

[15] 张莹,梅松丽,徐军,等. 以心理学共情理论应对困境中的医患关系[J]. 医学与哲学,2014,35(19):51-53.

[16] 袁颖,耿力,娄湘红,等. 临床护士共情疲劳干预的研究进展[J]. 护理学杂志,2019,34(8):97-100.

[17] 李丽红,杨培常,侯睿. 本科护生共情能力的干预效果研究[J]. 医学与哲学(人文社会医学版),2013,34(8):52-54.

[18] 祁晓娜,姚婷,郑守华. 护生临床共情能力及影响因素调查[J]. 护理学杂志,2013,28(22):80-81.

[19] 王向荣,梁振东. 职场冷漠对员工建言行为的影响——信任氛围感与主动性人格的作用[J]. 湖北文理学院学报, 2021,42(11):80-85.